

連合新潟 2021 春季生活闘争方針

スローガン **誰もが希望を持てる社会を実現！**
安心・安全に働ける環境整備と「底上げ」「底支え」「格差是正」で

I. 2021 春季生活闘争の意義と目的

1. 日本の抱える構造課題とウイルス禍によって明らかとなった社会の脆弱さを克服し、将来世代に希望が繋がる持続可能な社会を実現

2021 春季生活闘争は、「総合生活改善闘争」の位置づけのもと、国民生活の維持・向上をはかるため、労働組合として、社会・経済の構造的な問題解決をはかる「けん引役」を果たす闘争としていかなければならない。

日本経済は、日本の抱える構造課題に加え、米中貿易摩擦などによるグローバル経済環境の悪化、ウイルス禍の影響による全世界的な経済活動の停滞、雇用情勢の悪化、感染症予防と収入不安による消費マインドの低下などにより、本年 4-6 月期の GDP は戦後最大の落ち込みとなった。6 月以降、経済活動の再開により抑制されていた需要が徐々に戻りつつあるものの、リーマンショック時とは異なり、ウイルス禍は人の往来を抑制しており、観光・飲食・鉄道・航空など特定の産業に依然として大きな影響を与えている。そのため、今後の見通しは、感染症の抑制、ワクチンの開発状況、グローバル経済の動向の影響もあり、極めて不透明な状況となっている。

また、今回のウイルス禍は、中小企業や有期・短時間・契約等労働者など経営基盤やセーフティネットが脆弱な層ほど深刻な影響を受けている。

こうした状況を克服し、将来世代に希望が繋がる持続可能な社会を実現していくためには、経済・社会の責任を担う政労使が、あらゆる機会を通じて対話を重ねることが重要である。

2. 感染症対策と「経済の自律的成長」を両立していくためには、雇用の確保を大前提に、労働条件の改善による消費の喚起・拡大が不可欠

賃金は労働の対価であると同時に、経済や社会基盤を支える財源でもある。これから感染症対策とともに経済を再生していく過程においては、雇用の確保を大前提に、社会全体で雇用を維持・創出すると同時に、「底上げ」「底支え」による所得の向上と社会基盤を支える中小企業や有期・短時間・契約等労働者の「格差是正」を実現することで、将来不安を払拭し、個人消費を喚起し、内需を拡大させていくことが不可欠である。それは厳しい状況下にあっても、ここ数年にわたって政労使で認識を一致させ、デフレ脱却をはかってきた考え方を堅持することに他ならない。

その基盤となるのは、ニューノーマルの中で、公務・民間、企業規模、雇用形態にかかわらず、安心・安全に働くことのできる職場環境を整備し、個々人のニーズにあった多様な働き方の仕組みを整えることであり、分配構造の転換につながり得る賃上げを実現していくことである。

3. 誰もが安心・安全に働くことのできる環境整備と分配構造の転換につながり得る賃上げに取り組み、「感染症対策と経済の自律的成長」の両立と「社会の持続性」の実現をめざそう！

したがって、今次闘争においても、生産性三原則¹にもとづく「賃上げ」「働き方の見直し」を求めるとともに、働き方も含めた「サプライチェーン全体で生み出した付加価値の適正分配」に一体的に取り組むことで、誰もが安心・安全に働くことのできる環境を整備していく。

とりわけ、「賃上げ」については、「底支え」「格差是正」の観点を重視し、労働組合の有無にかかわらず、一人ひとりの働きの価値が重視され、その価値に見合った処遇が担保される社会の実現をめざす。そのためにも、生産性三原則にもとづく労使の様々な取り組みをいまだ届いていな

¹ 生産性運動は政労使によるものであり、生産性運動の趣旨を明らかにするために確認されたのが生産性三原則である。生産性三原則とは「雇用の維持・拡大」「労使の協力と協議」「成果の公正分配」のこと。雇用の安定、労働条件の維持向上と生産性向上とは相対立するものではなく、むしろ労使の協力と協議によって両立が可能であることを明示したもの。

い組織内外に広く波及させていくための構造と「賃金水準」闘争を実現するための体制の整備に引き続き取り組んでいく。

また、労働者を「労働力」でなく「人」として尊重する社会の実現のためには、労働組合自らが仲間を増やしすべての職場や地域での集团的労使関係を拡大していくことが重要であり、組織拡大に全力で取り組む。連合・構成組織・地方連合会・組合は一致団結して、正規・非正規、組織・未組織を問わず、すべての働く者・国民の生活の「底上げ」「底支え」「格差是正」と誰もが安心・安全に働くことのできる環境整備をはかるため、「感染症対策と経済の自律的成長」の両立と「社会の持続性」の実現にむけて果敢に闘おう。

II. 2021 春季生活闘争を取り巻く情勢

1. 日本経済

日本銀行は「経済・物価情勢の展望（1月21日）」で、基本的見解として次のとおり述べている。

- ・日本経済の先行きを展望すると、新型コロナウイルス感染症の影響が徐々に和らいでいくもとで、改善基調を辿るとみられるが、感染症への警戒感が続くなかでそのペースは緩やかなものにとどまると考えられる。特に当面は、感染症の再拡大の影響から、対面型サービス消費を中心に下押し圧力の強い状態が続くとみられる。その後、世界的に感染症の影響が収束していけば、海外経済が着実な成長経路に復していくもとで、わが国経済はさらに改善を続けると予想される。
- ・先行きの物価を展望すると、消費者物価（除く生鮮食品）の前年比は、当面、感染症や既往の原油価格下落、G o T o トラベル事業の影響などを受けて、マイナスで推移するとみられる。その後、経済の改善に伴い物価への下押し圧力は次第に減衰していくことや、原油価格下落の影響などが剥落していくことから、消費者物価（除く生鮮食品）の前年比は、プラスに転じていき、徐々に上昇率を高めていくと考えられる。
- ・前回の見通しと比べると、成長率については、政府の経済対策の効果などを背景に、2021年度を中心に幾分上振れている。物価については、概ね不変である。
- ・こうした先行きの見通しについては、感染症の帰趨やそれが内外経済に与える影響の大きさによって変わり得るため、不透明感がきわめて強い。また、上記の見通しでは、感染症の影響は、先行き徐々に和らぎ、見通し期間の終盤にかけて概ね収束していくと想定していることに加え、感染症の影響が収束するまでの間、企業や家計の中長期的な成長期待が大きく低下せず、金融システムの安定性が維持されるもとで金融仲介機能が円滑に発揮されると考えているが、これらの点には大きな不確実性がある。
- ・リスクバランスは、経済・物価のいずれの見通しについても、感染症の影響を中心に、下振れリスクの方が大きい。

2. 新潟県内の情勢

(1) 2020年12月公表 日本銀行新潟支店の企業短期経済観測調査（日銀短観）によると、

1) 業況が「良い」とする企業数から「悪い」とする企業数を引いた2020年12月調査の新潟県の業況判断指数D I. は「△25」であり、9月の業況調査から6ポイント「悪い」超幅が縮小した。先行きについては、製造業、非製造業ともに「悪い」超幅が拡大する見通しとなっている。

2) 2020年度の売上高および経常利益は、前年を下回る計画である。前回調査対比では、売上高、経常利益ともに上方修正となった。経常利益は、製造業で、自動車関連の低迷や設備投資需要の鈍化などから、減益計画となっている。非製造業は、新型コロナウイルス感染症に伴う客数減少の影響などから、減益計画となっている。経常利益を前回調査対比でみると、製造業では、自動車関連の低迷やコストアップによる利幅縮小などから、下方修正となった。非製造業では、外出の減少に伴う需要の拡大や資源価格の下落による利益率改善などから、上方修正となった。

(2) 新潟労働局職業安定部職業安定課から発表された2020年11月の一般職業紹介状況と労働市場月報によると、2020年11月の有効求人倍率は1.21倍で(全国では1.06倍)、昨年同月との比較で0.40ポイント低下、新規求人数は前年同月比で13.8%減少している。正社員の有効求人倍率は1.10倍で、前年同月より0.30ポイント低下している。また、雇用保険の被保険

者数は前年同月より 0.47%減少で、2020 年 3 月までは 60 ヶ月連続で前年同時期を上回っていたが、4 月から 8 か月連続で前年同月を下回った。雇用保険受給者実人員は前年同月比で 15.9%増加し、増加は 7 か月となった。

また総務省統計局労働力調査によると、全国の 2020 年 11 月の失業率は 2.9%で、前月より 0.2 ポイント改善されたものの、前年同月より 0.5 ポイント悪化した。新潟県の 2020 年 7~9 月期平均完全失業率は 2.0%で、前年同期比 0.1 ポイント悪化している。

(3) 新潟県毎月勤労統計調査 (2020 年 10 月分) によると、

- 1) 新潟県内の常用雇用者数は規模 5 人以上の事業所で 816,385 人、前年同月比 0.5%の減少となった。このうちパートタイム労働者比率は 26.8%で前年同月差 3.6 ポイントの低下となり、規模 30 人以上の事業所においては 441,815 人、前年同月比 0.2%の増加、パートタイム労働者比率は、24.7%で前年同月差 3.8 ポイントの低下となった。
- 2) 新潟県の現金給与総額 (1 人平均) は、規模 5 人以上の事業所で 248,603 円、前年同月比 4.7%の増加。(10 か月連続の増加) このうち、きまって支給する給与は 243,822 円、前年同月比 4.8%の増加となった。また、規模 30 人以上の事業所における一人平均現金給与総額は 261,919 円、前年同月比 2.7%の増加となった。
- 3) 新潟県の総実労働時間 (1 人平均) は、規模 5 人以上の事業所で 147.5 時間、前年同月比 3.1%の増加。このうち所定内労働時間は 138.6 時間、前年同月比 4.2%の増加となり、所定外労働時間は 8.9 時間、前年同月比 12.7%の減少 (12 か月連続の減少) となった。また、規模 30 人以上の事業所の総実労働時間 (1 人平均) は 151.1 時間、前年同月比 4.5%の増加となった。

Ⅲ. 2021 春季生活闘争取り組みにむけた基盤整備

1. 社会全体で雇用の維持・創出に取り組み、セーフティネット機能を強化

新型コロナウイルス感染症拡大に伴う緊急的な対応として、連合は 2020 年 2 月以降、政策提言・要請や労働相談、社会対話活動を積み重ねてきた。ウイルス禍による雇用対策は、産業・業種ごとに幅があることやセーフティネットが脆弱な層により深刻に表れていることをふまえたきめ細かな対策が求められており、これまでの取り組みの継続および体系的な対応をはかるため、連合本部で設置した「ウイルス禍における雇用・生活対策本部」と連携し、雇用・生活・経済対策の政策面と世論喚起などの運動面での取り組みを実施する。

当面は緊急的な雇用対策を政策面・運動面から継続していくが、一方で、ウイルス禍以前からの構造的課題であるわが国の人口減少やデフレの状況をふまえれば、より生産性が高く賃金が相対的に高い良質な雇用を増やしていくことも重要である。

2. 「消費者のマインドにプラスワン」

個人消費の源泉である商品やサービスには、より良いものを提供したいとする企業や労働者の努力と価値が詰まっているが、現在の消費マインドは、徐々に改善の兆しが見えるものの、感染症予防と収入不安により大きく落ち込んだままとなっている。

個人消費は日本の GDP の 6 割を占めている。一人ひとりが消費に積極的になることは、そこに込められた価値を認め合い、互いが互いを支え合う機会を増やすことにつながり、そのことが結果として、企業や経済の成長を支え、雇用の維持・創出にもつながっていく。

「雇用と生活を守る」取り組みを強力に推し進めつつ、感染症対策と「経済の自律的成長」を両立させていくためには、商品やサービスに込められた価値を共有し合うことで、必要以上に消費を冷え込ませない環境づくりが重要であることを、働く者の立場から社会に呼びかけていく。

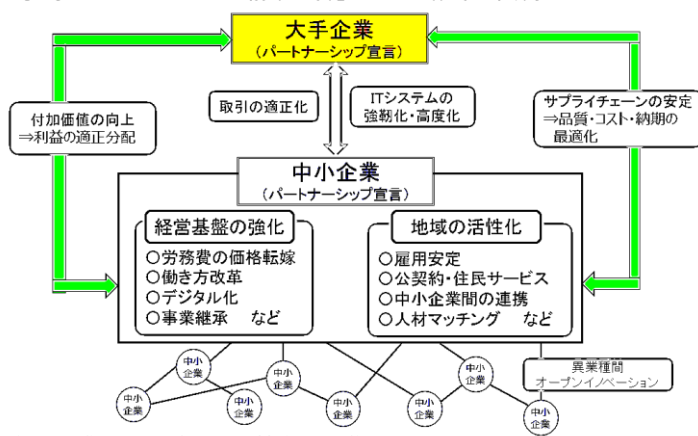
3. サプライチェーン全体で生み出した付加価値の適正分配

中小企業は地域経済の担い手である。中小企業の経営基盤を強化し、賃上げ原資を確保していくためには、働き方も含めた「取引の適正化」の推進が不可欠である。加えて、それぞれの強みや地域資源を活かし、豊かな暮らしや良質な仕事が創り出される、分散型で活気ある地域社会をつくっていくためにも、「サプライチェーン全体で生み出した付加価値の適正分配」実現にむけた基盤強化の取り組みとしての「パートナーシップ構築宣言」の推進と、中小企業の経営基盤強化と地域の活性化にむけた様々な取り組みをつなぐ土台である「笑顔と元気のプラットフォーム」

を通じた地域の関係者との対話などを進めていく。

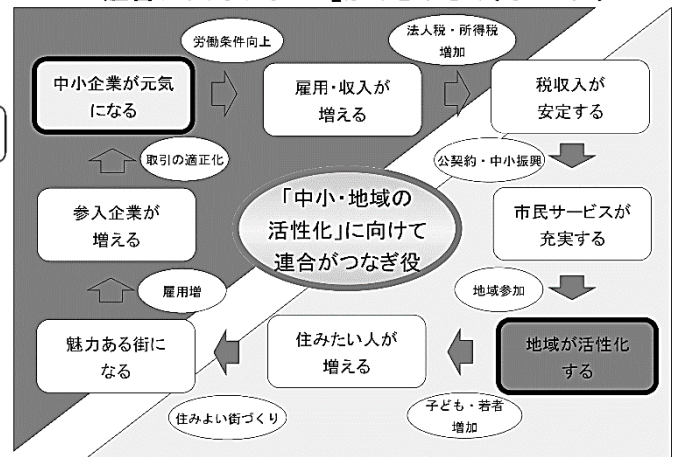
さらに、働く者は同時に消費者でもある。一人ひとりが倫理的な消費行動を日々実践していくことも持続的な社会にむけた大切な営みであり、消費者教育の推進とともに、働く者の立場から社会に呼びかけていく。

(参考)「パートナーシップ構築宣言」による好循環の実現のイメージ



※内閣府・中小企業庁「パートナーシップの現状と課題」(令和2年5月)をもとに連合作成

「連合プラットフォーム」がめざすもの(イメージ)



4. 賃金水準闘争を強化していくための体制整備

中小組合や有期・短時間・契約等で働く者の賃金を「働きの価値に見合った水準」に引き上げ、企業内の男女間賃金格差を是正していくためには、賃金実態の把握と賃金制度の確立が不可欠である。構成組織は、加盟組合の個人別賃金データの収集とその分析・課題解決策にむけた支援を強化する。加えて、産業相場、地場相場を引き上げ、産業内や地域の未組織労働者への波及効果を高めていくためにも、連合本部との連携を一層強め、地域における賃金相場の形成にむけて、「地域ミニマム運動」へ積極的に参画する体制を整える。

IV. 2021 春季生活闘争の取り組み内容と具体的要求項目

1. 賃上げ要求

連合は2014年以降、デフレ脱却、「経済の自律的成長」の実現とデフレ下の20年余りで広がった企業規模間、雇用形態などの格差是正のため、「大手追従・大手準拠などの構造を転換する運動」「サプライチェーン全体で生み出した付加価値の適正分配」の取り組みとあわせ、賃上げを実現しその流れを継続するとともに、格差是正についても一定の成果を上げてきた。

ウイルス禍による経済の停滞は、経済活動の再開により抑制されていた需要は徐々に戻りつつあるものの、リーマンショック時とは異なり、ウイルス禍は人の往来を抑制しているため、観光・飲食・鉄道・航空など特定の産業に依然として大きな影響を与えている。一方で、このウイルス禍の中、社会機能を支え続けている医療・介護、インフラに関わる構築・保守、食料品など生活必需品の製造、小売り・物流などいわゆるエッセンシャルワーカー等の処遇は、必ずしも、「働きの価値に見合った水準」²となっていない現状なども明らかとなっている。

今次闘争における賃上げ環境は例年とは大きく異なることは認識するものの、ウイルス禍以前の構造的課題であるわが国の人口減少や格差の状況をふまえれば、感染症対策と経済の自律的成長の両立は、GDPの6割を占める個人消費を維持・拡大していくことにかかっている。そしてその実現は、雇用の維持・確保を大前提に、賃上げの流れを継続する中で、この間社会機能を支えたいわゆるエッセンシャルワーカーや、地域経済を支える中小企業、雇用労働者の4割を占める有期・短時間・契約等労働者の処遇を「働きの価値に見合った水準」に引き上げていく、すなわち分配構造の転換につながり得る賃上げに取り組むことに他ならない。

したがって、2021 闘争においても、「底上げ」「底支え」「格差是正」の取り組みの考え方を堅持する中で、引き続き、月例賃金の絶対額の引上げにこだわり、名目賃金の最低到達水準と目標水準への到達、すなわち「賃金水準の追求」に取り組むこととする。

² 賃金の「働きの価値に見合った水準」とは、経験・技能・個人に備わった能力などに見合った賃金水準のこと。企業規模や雇用形態、男女間で違いが生じないことを共通の認識とする。

<「底上げ」「底支え」「格差是正」の取り組みの考え方>

	目的	要求の考え方
底上げ	産業相場や地域相場を引き上げていく	定昇相当分+引き上げ率 (→地域別最低賃金に波及)
格差是正	企業規模間、雇用形態間、男女間の格差を是正する	・社会横断的な水準を額で示し、その水準への到達をめざす ・男女間については、職場実態を把握し、改善に努める
底支え	産業相場を下支えする	企業内最低賃金協定の締結、水準の引き上げ (→特定(産業別)最低賃金に波及)

<連合・構成組織・地方連合会の取り組み>

	連合	構成組織	地方連合会
底上げ	様々な指標を総合勘案し、「定昇相当分+引き上げ率」で提示	連合方針をふまえ、各構成組織にて要求案を検討	連合方針をふまえ、各地方連合会で要求案を検討 ①連合リビングウェイジをクリアする(別紙1参照) ②各県の地域ミニマム第10分位以下をなくす(別紙2参照) ③連合方針をめざす
格差是正	「企業規模間格差是正にむけた目標水準」および「雇用形態間格差是正にむけた目標水準」を設定		
底支え	企業内のすべての労働者を対象に企業内最低賃金協定を締結する際のめざす水準を設定		

(1) 月例賃金

すべての組合は、定期昇給相当(賃金カーブ維持相当)分(2%)の確保を大前提に、産業の「底支え」「格差是正」に寄与する「賃金水準追求」の取り組みを強化しつつ、それぞれの産業における最大限の「底上げ」に取り組むことで、2%程度の賃上げを実現し、感染症対策と経済の自律的成長の両立をめざす。具体的な要求指標は、次表のとおりとする。

<2021 春季生活闘争における連合の賃金要求指標パッケージ>

底上げ	定期昇給相当(賃金カーブ維持相当)分(2%)の確保を大前提に、産業の「底支え」「格差是正」に寄与する「賃金水準追求」の取り組みを強化しつつ、それぞれの産業における最大限の「底上げ」に取り組むことで、2%程度の賃上げを実現し、感染症対策と経済の自律的成長の両立をめざす。		
	企業規模間格差	雇用形態間格差	
格差是正	目標水準 ³	35歳：287,000円 30歳：256,000円	・昇給ルールを導入する。 ・昇給ルールを導入する場合は、勤続年数で賃金カーブを描くこととする。 ・水準については、「勤続17年相当で時給1,700円・月給280,500円以上となる制度設計をめざす」 ⁴
	最低到達水準 ⁵	35歳：258,000円 30歳：235,000円 企業内最低賃金協定1,100円以上	企業内最低賃金協定1,100円以上
底支え	・企業内のすべての労働者を対象に協定を締結する。 ・締結水準は、生活を賄う観点と初職に就く際の観点を重視し、「時給1,100円以上 ⁶ 」をめざす。		

3 賃金PT答申(2019年8月7日)を踏まえ、「賃金センサス・フルタイム労働者の平均的な所定内賃金」を参考に算出

4 「2017年賃金センサス・フルタイム労働者の平均的な所定内賃金」290,600円を165時間で割ると時給1,761円となる。その端数を切り捨て、「時給1,700円・月給280,500円(1,700円×165時間)」を目標水準とした

5 1年・1歳間差を4,500円、30歳を勤続12年相当、35歳を17年相当とし、時給1,100円から積み上げて算出
1,100円×165時間(1ヶ月の平均的な所定労働時間：賃金センサス)=181,500円

35歳：181,500円+(4,500円×17年)=258,000円/30歳：181,500円+(4,500円×12年)=235,500円

6 2017連合リビングウェイジ(単身者時給1,045円(=172,488円÷165時間 別紙1))および2017年賃金センサス高卒初任給(時給982円(=162,100円÷165時間))を総合勘案し算出

同時に、企業内で働くすべての労働者の生活の安心・安定と産業の公正基準を担保する実効性を高めるため、企業内最低賃金の協定化に取り組む。取り組みにあたっては、企業内最低賃金協定が地域別最低賃金と特定（産業別）最低賃金の金額改正に強く寄与することもふまえる。

1) 中小組合の取り組み（規模間格差是正）

- ①賃金カーブ維持分は、労働力の価値の保障により勤労意欲を維持する役割を果たすと同時に、生活水準保障でもあり必ずこれを確保する。賃金カーブ維持には定期昇給制度が重要な役割を果たす。定期昇給制度がない組合は、人事・賃金制度の確立を視野に入れ、労使での検討委員会などを設置して協議を進めつつ、定期昇給制度の確立に取り組む。構成組織と連携してこれらの支援を行う。
- ②すべての中小組合は、①にもとづき、賃金カーブ維持相当分（1年・1歳間差）を確保した上で、自組合の賃金と社会横断的水準を確保するための指標（上記および別紙4「連合の賃金実態」参照）を比較し、その水準の到達に必要な額を加えた総額で賃金引き上げを求める。また、獲得した賃金改善原資の各賃金項目への配分等にも積極的に関与する。
- ③賃金実態が把握できないなどの事情がある場合は、連合加盟中小組合の平均賃金水準（約25万円）と賃金カーブ維持分（1年・1歳間差）をベースとして組み立て、連合加盟組合平均賃金水準（約30万円）との格差を解消するために必要な額を加えて、引き上げ要求を設定する。すなわち賃金カーブ維持分4,500円⁷に6,000円（5,000円（連合加盟中小組合平均賃金約25万円の2%）+1,000円（連合加盟組合平均賃金水準との格差是正分））を加えて、総額10,500円以上を目安に賃金引き上げを求める。

※1,000円は連合加盟平均賃金（約30万円）の2%と中小組合平均賃金（約25万円）の2%の差

2) 雇用形態間格差是正の取り組み

- ①有期・短時間・契約等で働く者の労働諸条件の向上と均等待遇・均衡待遇確保の観点から、(a)企業内のすべての労働者を対象とした企業内最低賃金協定の締結をめざす。締結水準については、(b)最低到達水準として新潟県での最低限の生活を営むのに必要な賃金水準（連合リビングウェイジ 別紙1）をクリアする時給950円をめざす。(c)すでにクリアしている加盟組合は時給1,100円以上をめざす。
- ②有期・短時間・契約等で働く者の賃金を「働きの価値に見合った水準」に引き上げていくため、昇給ルールの導入に取り組む。なお、昇給ルールを導入する場合は、勤続年数で賃金カーブを描くこととし、水準については、「勤続17年相当で時給1,700円・月給280,500円以上」となる制度設計をめざす。

(2) 男女間賃金格差および生活関連手当支給基準の是正の取り組み

男女間賃金格差は、勤続年数や管理職比率の差異が主要因であり、固定的性別役割分担意識等による仕事の配置や配分、教育・人材育成における男女の偏りなど人事・賃金制度および運用の結果がそのような問題をもたらしている。

改正女性活躍推進法にもとづく事業主行動計画策定指針に「男女の賃金の差異」の把握の重要性が明記されたことをふまえ、男女別の賃金実態の把握と分析を行うとともに、問題点の改善と格差是正にむけた取り組みを進める。

- 1) 賃金データにもとづいて男女別・年齢ごとの賃金分布を把握し、「見える化」（賃金プロット手法等）をはかるとともに、賃金格差につながる要因を明らかにし、問題点を改善する。
- 2) 生活関連手当（福利厚生、家族手当等）の支給における住民票上の「世帯主」要件は実質的な間接差別にあたり、また、女性のみ住民票などの証明書類の提出を求めることは男女雇用機会均等法で禁止されているため、ともに廃止を求める。

(3) 初任給等の取り組み

- 1) すべての賃金の基礎である初任給について社会水準を確保する。

18歳高卒初任給の参考目標値……175,400円⁸

⁷ 2020「地域ミニマム運動」（2019年賃金実態）集計の年齢別賃金（全産業・300人未満・男女計）中位数の18歳から45歳の「1年・1歳間差」の平均は、4,480円

⁸ 連合「2020労働条件調査結果（速報）」より、主要組合の高卒初任給の平均額に2%分を上乗せした額

2) 中途入社者の賃金を底支えする観点から、年齢別最低到達水準についても協定締結をめざす。

(4) 一時金

- 1) 月例賃金の引き上げにこだわりつつ、年収確保の観点も含め水準の向上・確保をはかることとする。
- 2) 有期・短時間・契約等で働く労働者についても、均等待遇・均衡待遇の観点から対応をはかることとする。

2. 「すべての労働者の立場にたった働き方」の見直し

現下の雇用情勢は、ウイルス禍の影響により悪化が続いており、当面は最悪の事態を回避すべく、緊急的な雇用対策を政策面・運動面から継続していくが、日本は構造的に生産年齢人口が減少の一途をたどっており、今後の経済が再生していく過程において「人材の確保・定着」と「人材育成」にむけた職場の基盤整備が重要であることに変わりはない。

したがって、健康で働き続けられる労働時間と過労死ゼロの実現、「社会生活の時間」の充実を含めたワーク・ライフ・バランス社会の実現、個々人の状況やニーズにあった働き方と処遇のあり方など職場の基盤整備にむけて総体的な検討と協議を行う。

これに加えて、感染症リスクを回避し、業種ごとのガイドラインに即した職場環境整備にも取り組む必要がある。なお、感染症を予防し、安全に安心して働くことのできる職場環境を構築することは、自らや自らの職場を守るだけではなく、社会活動の場や各種サービスを利用する人など「社会の安全を守る」ことにつながっていることを共通理念とすることが大切である。

また、企業規模⁹によって、法令の施行時期や適用猶予期間の有無、適用除外となるか否かが異なるが、働き方も含めた取引の適正化の観点もふまえ、取り組みの濃淡や負担感の偏が生じないように、すべての構成組織・組合が同時に取り組むこととする。

(1) 長時間労働の是正

1) 豊かな生活時間とあるべき労働時間の確保 (別紙5 参照)

すべての働く者が「生きがい」「働きがい」を通じて豊かに働くことのできる社会をめざし、すべての労働者が豊かで社会的責任を果たしうる生活時間の確保と、「年間総実労働時間 1800 時間」の実現にむけて、安全で健康に働くことのできる労働時間への短縮と職場の中で最大限のパフォーマンスが発揮できる労働時間の実現を同時に追求していく。

2) 改正労働基準法に関する取り組み

時間外労働の上限規制を含む改正労働基準法等の職場への定着をはかるため、次に取り組む。

- ① 3 6 協定の点検・見直し (限度時間を原則とした締結、休日労働の抑制、過半数労働組合・過半数代表者のチェック等) および締結に際しての業務量の棚卸しや人員体制の見直し
- ② すべての労働者を対象とした労働時間の客観的な把握と適正な管理の徹底
- ③ 年次有給休暇取得促進のため、2020 年に引き続き、**すべての加盟組合が下記のいずれかを目標**として、計画的付与の導入等を含めた労使協議を行う。
 - (a) 職場における取得状況等を把握し、取得 5 日未満者をなくすとともに、全員偏りなく年次有給休暇を取得する
 - (b) 令和元年の年休取得率全国平均は 56.3% で、新潟県の年休取得率は 42.8% であることから (別紙 5 参照)、年休取得率 50% をめざす
※年休取得率 = 算定期間中の取得日数 ÷ 算定期間中の付与日数 (繰り越し分を含まない)
 - (c) 100% 取得をめざすまた年次有給休暇取得のために、所定休日や年次有給休暇とは別に設けられた特別休暇を労働日に変更するなどの不利益変更がおきないように、対応をはかる
- ④ 事業場外みなしや裁量労働制の適正な運用にむけた取り組み (労使協定・労使委員会、健康・福祉確保措置の実施状況、労働時間の状況の点検) の徹底

9 別紙 3 「人数規模により対応が異なる労働関係法令」参照

(2) すべての労働者の雇用安定にむけた取り組み

雇用の原則は「期間の定めのない直接雇用」であることをふまえ、すべての労働者の雇用の安定にむけて取り組む。とりわけ、新型コロナウイルス感染症の拡大防止対策等により影響を受けている産業・企業については、政府・地方自治体等の助成金・補助金などを最大限活用し、雇用の維持・確保を優先して労使で協議を行う。

その際、急激な事業変動の影響を受けやすいことから、有期・短時間・派遣労働者に加え、障がい者、新卒内定者の雇用維持についても、同様に労使で協議する。

- 1) 有期雇用労働者の雇用の安定にむけ、労働契約法 18 条の無期転換ルールの内容周知や、無期転換回避目的や、新型コロナウイルス感染症の拡大を理由とした安易な雇止めなどが生じていないかの確認、通算期間 5 年経過前の無期転換の促進などを進める。
- 2) 派遣労働者について、職場への受入れに関するルール（手続き、受入れ人数、受入れ期間、期間制限到来時の対応など）の協約化・ルール化をはかるとともに、直接雇用を積極的に受入れるよう事業主に働きかけを行う。

(3) 職場における均等待遇実現にむけた取り組み¹⁰

同一労働同一賃金の法規定が 2021 年 4 月より中小企業も含めて完全施行されることをふまえ、すべての労働組合は、職場の有期・短時間・派遣労働者の労働組合への加入の有無を問わず、以下に取り組む。無期転換労働者についても、法の趣旨にもとづき同様の取り組みを進める。

また今回の法施行の目的は、有期・短時間・契約等で働く者の待遇改善にあることをふまえ、待遇差解消のために正規雇用労働者の労働条件引き下げがおきないように協議を行う。

- 1) 有期・短時間労働者に関する取り組み
 - ① 正規雇用労働者と有期・短時間で働く者の労働条件・待遇差の確認
 - ② (待遇差がある場合) 賃金・一時金や各種手当等、個々の労働条件・待遇ごとに、その目的・性質に照らして正規雇用労働者との待遇差が不合理となっていないかを確認
 - ③ (不合理な差がある場合) 待遇差の是正
 - ④ 有期・短時間労働者の組合加入とその声をふまえた労使協議の実施
 - ⑤ 有期・短時間労働者への待遇に関する説明の徹底
- 2) 派遣労働者に関する取り組み
 - ① 派遣先労働組合の取り組み
 - a) 正規雇用労働者と派遣労働者の労働条件・待遇差を確認する
 - b) 派遣先均等・均衡待遇が可能な水準での派遣料金設定や派遣元への待遇情報の提供など、事業主に対する必要な対応を求める
 - c) 食堂・休憩室・更衣室など福利厚生施設などについて派遣労働者に不利な利用条件などが設定されている場合は、是正を求める
 - ② 派遣元労働組合の取り組み
 - a) 待遇情報の共有や待遇決定方式に関する協議を行う
 - b) 待遇決定方式にかかわらず比較対象労働者との間に不合理な格差等がある場合には、是正を求める
 - c) 有期・短時間である派遣労働者については、上記 1) の取り組みについて確認（比較対象は派遣元の正規雇用労働者）
 - d) 派遣労働者の組合加入およびその声をふまえた労使協議の実施
 - e) 派遣労働者への待遇に関する説明の徹底

(4) 60 歳以降の高齢期における雇用と処遇に関する取り組み

健康寿命の延伸等を背景に「人生 100 年時代」と言われる中、高齢者の就業意欲が高まりを見せていることに加え、世界に類を見ないスピードで超少子高齢化・労働力人口減少が進むわが国においては、高齢期でも年齢にかかわらず就労を希望する者全員が自身の能力を最大限発揮し、高いモチベーションをもって働き続けることができる基盤整備は喫緊の課題である。したがって、以下の取り組みを進めていく。

10 同一労働同一賃金の法整備を踏まえた労働組合の取り組み【パート・有期編】【労働者派遣編】参照

1) 基本的な考え方

①60歳～65歳までの雇用確保のあり方

- ・65歳までの雇用確保は、希望者全員が安定雇用で働き続けることができ、雇用と年金の接続を確実に行う観点から、定年引上げを基軸に取り組む。
- ・なお、継続雇用制度の場合であっても、実質的に定年引上げと同様の効果が得られるよう、65歳までの雇用が確実に継続する制度となるよう取り組む。あわせて、将来的な65歳への定年年齢の引上げにむけた検討を行う。

②65歳以降の雇用（就労）確保のあり方

- ・65歳以降の就労希望者に対する雇用・就労機会の提供については、原則として、希望者全員が「雇用されて就労」できるように取り組む。
- ・高齢期においては、労働者の体力・健康状態その他の本人を取り巻く環境がより多様となるため、個々の労働者の意思が反映されるよう、働き方の選択肢を整備する。

③高齢期における処遇のあり方

- ・年齢にかかわらず高いモチベーションをもって働くことができるよう、働きの価値にふさわしい処遇の確立とともに、労働者の安全と健康の確保をはかる。

2) 改正高齢者雇用安定法の取り組み（70歳まで雇用の努力義務）

- ①同一労働同一賃金の法規定対応の確実な実施（通常の労働者と定年後継続雇用労働者をはじめとする60歳以降の短時間（パート）・有期雇用で働く労働者との間の不合理な待遇差の是正）
- ②働く高齢者のニーズへの対応のため、労働時間をはじめとする勤務条件の緩和や健康管理の充実などの推進
- ③高齢化に伴い増加がみられる災害等（転倒や腰痛等）に対する配慮と職場環境改善。
- ④労働災害防止の観点から、高齢者に限定せず広く労働者の身体機能等の向上にむけた「健康づくり」の推進

(5) テレワーク導入にむけた労働組合の取り組み

テレワークは、インターネットなどのICTを活用した場所にとらわれない柔軟な働き方であり、出産や育児・介護などのライフステージに応じた、ワーク・ライフ・バランスが確保できる多様な働き方の一つとして位置づけられる。一方、ウイルス禍による緊急事態宣言の発令に伴い、いわゆる「3密（密閉、密集、密接）」やソーシャルディスタンスなど感染リスク回避の観点から、時差通勤や在宅勤務、モバイルワーク、サテライトオフィス勤務などのテレワークを実施する企業が増えたが、緊急避難的対応という位置づけのため、十分な環境整備が行われずに導入されているケースも多いと推察される。

今後、テレワークを導入する際には、次の考え方をもとに取り組むを行う。なお、テレワークに適さない業種や職種に従事する労働者については、感染リスクを回避した環境整備、労働時間管理、健康確保措置など、啓発や適切な措置を講じるものとする。

- 1) テレワークは、重要な労働条件である「勤務場所の変更」にあたるため、「具体的な取り組みのポイント」を参考に実施の目的、対象者、実施の手続き、労働諸条件の変更事項などについて労使協議を行い、労使協定を締結した上で就業規則に規定する。その際、情報セキュリティ対策や費用負担のルールなどについても規定する。なお、テレワークの導入・実施にあたっては、法律上禁止された差別等に当たる取り扱いをしてはならないことにも留意する。
- 2) テレワークの実施にあたっては、労働基準関係法令が適用されるため、長時間労働の未然防止策と作業環境管理や健康管理を適切に行うための方策をあらかじめ労使で検討する。
- 3) テレワークを推進し、通勤時の公共交通機関の混雑等を緩和することは、テレワークが難しい業種・業態で働く方々の感染リスク低減につながることも留意する。
- 4) テレワークの運用にあたっては、定期的な社内モニタリング調査や国のガイドラインの見直しなどもふまえて、適宜・適切に労使協議で必要な改善を行う。

(6) 人材育成と教育訓練の充実

中小企業の維持・発展、短時間・有期等の雇用形態で働く労働者の雇用安定にむけては、能力開発など人材育成の充実が欠かせない。教育訓練機会の確保や職場での働き方など、様々な状況

をふまえ付加価値創造の源泉である「働くことの価値」を高めていくためにも、広く「人への投資」を求めていく。

(7) 中小企業、有期・短時間・派遣等で働く労働者の退職給付制度の整備

- 1) 企業年金のない事業所においては、企業年金制度の整備を事業主に求める。その際、企業年金制度は退職給付制度であり、賃金の後払いとしての性格を有することから、確実に給付が受けられる制度を基本とする。
- 2) 「同一労働同一賃金ガイドライン」の趣旨をふまえ、有期・短時間・派遣等で働く労働者に企業年金が支給されるよう、退職金規程の整備をはかる。

(8) 障がい者雇用に関する取り組み

- 1) 障害者雇用促進法にもとづく法定雇用率が、2021年3月から2.3%（国・地方自治体2.6%、教育委員会2.5%）に引き上げられることをふまえ、職場における障がい者の個別性に配慮した雇用環境を整備したうえで、障害者雇用率の達成に取り組む。
- 2) 事業主の責務である「障がい者であることを理由とした不当な差別的取扱いの禁止」、「合理的配慮の提供義務」、「相談体制の整備・苦情処理および紛争解決の援助」について、労働協約・就業規則のチェックや見直しに取り組む。

(9) 短時間労働者に対する被用者保険の適用拡大に関する取り組み

- 1) 社会保険が適用されるべき労働者が全員適用されているか点検・確認する。
- 2) 事業者が適用拡大を回避するために短時間労働者の労働条件の不利益変更を行わないことを確認する。
- 3) 2017年4月からは500人以下の民間企業についても、労使合意にもとづく短時間労働者への適用拡大が可能となったことをふまえ、500人以下の企業において短時間労働者へ社会保険を適用するよう事業主に求めるなどの取り組みを進める。

(10) 治療と仕事の両立の推進に関する取り組み

疾病などを抱える労働者は、治療などのための柔軟な勤務制度の整備や通院目的の休暇に加え、疾病の重症化予防の取り組みなどを必要としているため、以下に取り組む。

- 1) 長期にわたる治療が必要な疾病などを抱える労働者からの申出があった場合に円滑な対応ができるよう、休暇・休業制度などについて、労働協約・就業規則など諸規程の整備を進める。
- 2) 疾病などを抱える労働者のプライバシーに配慮しつつ、当該の事業場の上司や同僚への周知や理解促進に取り組む。

3. ジェンダー平等・多様性の推進

多様性が尊重される社会の実現にむけて、性別をはじめ年齢、国籍、障がいの有無、就労形態など、様々な違いを持った人々がお互いを認め合い、やりがいを持って、ともに働き続けられる職場を実現するため、格差を是正するとともにあらゆるハラスメント対策や差別禁止に取り組む。

また、ジェンダーバイアス（無意識を含む性差別的な偏見）や固定的性別役割分担意識を払拭し、仕事と生活の調和をはかるため、すべての労働者が安心して両立支援制度を利用できる環境整備にむけて、取り組みを進める。

(1) 改正女性活躍推進法および男女雇用機会均等法の周知徹底と点検活動

改正女性活躍推進法および男女雇用機会均等法について、連合のガイドラインにもとづき、周知徹底とあわせて、法違反がないかなどの点検活動を行う。また、労使交渉・協議では、可能な限り実証的なデータにもとづく根拠を示し、以下の項目について改善を求める。

- 1) 女性の昇進・昇格の遅れ、仕事の配置や配分が男女で異なることなど、男女間格差の実態について点検を行い、積極的な差別是正措置（ポジティブ・アクション）により改善をはかる。
- 2) 合理的な理由のない転居を伴う転勤がないか点検し、是正をはかる。
- 3) 妊娠・出産などを理由とする不利益取り扱いの有無について点検し、是正をはかる。
- 4) 改正女性活躍推進法にもとづく事業主行動計画策定に労使で取り組む。その際、職場の状況を十分に把握・分析した上で、必要な目標や取り組み内容を設定する。

- 5) 事業主行動計画が着実に進展しているか、労働組合として Plan(計画)・Do(実行)・Check(評価)・Action(改善)に積極的に関与する。
- 6) 2022年4月1日から、事業主行動計画策定や情報公表義務が101人以上の事業主に拡大されることを見据え、企業規模にかかわらず、すべての職場で事業主行動計画が策定されるよう働きかけを行う。
- 7) 事業主行動計画の内容の周知徹底はもとより、改正女性活躍推進法や関連する法律に関する学習会等を開催する。

(2) あらゆるハラスメント対策と差別禁止の取り組み

ウイルス禍での誹謗中傷等の問題が深刻化する中、職場の現状を把握するとともに、第三者を含めたあらゆるハラスメント対策や差別禁止の取り組みを徹底する。

- 1) ハラスメント対策関連法(改正労働施策総合推進法等)について、連合のガイドラインにもとづき、労働組合としてのチェック機能を強化するとともに、禁止行為と位置付けることを含めて、事業主が雇用管理上講ずべき措置(防止措置)や配慮(望ましい取り組み)について労使協議を行う。
- 2) 同性間セクシュアル・ハラスメント、ジェンダー・ハラスメントも含めたセクシュアル・ハラスメントの防止措置の実効性が担保されているか検証する。
- 3) マタニティ・ハラスメントやパタニティ・ハラスメント、ケア(育児・介護)・ハラスメントの防止措置の実効性が担保されているか検証する。
- 4) パワー・ハラスメントを含めて、あらゆるハラスメントを一元的に防止する取り組みを事業主に働きかける。
- 5) 連合のガイドラインを活用して、性的指向・性自認(SOGI)に関する理解促進をはかりつつ、ハラスメントや差別の禁止、望まぬ暴露であるいわゆるアウティングの防止やプライバシー保護に取り組むとともに、就業環境の改善等を進める。
- 6) ドメスティック・バイオレンスや性暴力による被害者を対象とした、相談支援機関との連携強化を含めた職場の相談体制の整備や休暇制度の創設等、職場における支援のための環境整備を進める。

(3) 育児や介護と仕事の両立にむけた環境整備

連合の方針等にもとづき、以下の課題に取り組む。

- 1) 育児・介護休業法の周知・点検をはかるとともに、両立支援制度の拡充の観点から、法を上回る内容を労働協約に盛り込む。
- 2) 有期契約労働者が制度を取得する場合の要件の撤廃をはかる。
- 3) 育児休業、介護休業、子の看護休暇、介護休暇、短時間勤務、所定外労働の免除の申し出や取得により、解雇や契約解除、昇進・昇格の人事考課等において不利益取り扱いが行われないよう徹底する。
- 4) 母性健康管理措置を含む妊産婦への母性保護措置および関連する助成金について周知され、適切に運用されているか点検するとともに、妊娠・出産および制度利用による不利益取り扱いの禁止を徹底する。
- 5) 女性の就業継続率の向上や男女のワーク・ライフ・バランスの実現にむけて、男性の育児休業取得促進に取り組む。
- 6) 両立支援制度や介護保険制度に関する情報提供など、仕事と介護の両立を支援するための相談窓口の設置を求める。
- 7) 不妊治療と仕事の両立のため、職場における理解促進をはかりつつ、男女が柔軟に取得できる休暇等(多目的休暇または積立休暇等を含む)の整備に取り組む。
- 8) 事業所内保育施設(認可施設)の設置、継続に組み込み、新設が難しい場合は、認可保育所と同等の質が確保された企業主導型保育施設の設置を求める。

(4) 次世代育成支援対策推進法にもとづく取り組みの推進

- 1) ワーク・ライフ・バランスの推進にむけた労働組合としての方針を明確にした上で、労使協議を通じて、計画期間、目標、実施方法・体制などを確認し、作成した事業主行動計画の実現をはかることで「くるみん」・「プラチナくるみん」の取得をめざす。

- 2) 「くるみん」・「プラチナくるみん」を取得した職場において、その後の取り組みが後退していないか労使で確認し、計画内容の実効性の維持・向上をはかる。

V. 運動の両輪としての「政策・制度実現の取り組み」

「2020 年度重点政策」の実現を春季生活闘争の労働諸条件改善の取り組みとともに運動の両輪として引き続き押し進める。「働くことを軸とする安心社会—まもる・つなぐ・創り出す—」の実現にむけた政策課題について、自治体・政党・各議員への働きかけ、審議会対応、「連合アクション」などを通じた世論喚起など、連合本部・構成組織・地方連合会が一体となって幅広い運動を展開する。with/after コロナにおける連合運動をふまえ、各種取り組みを推進する。

- 1) 企業間における公正・適正な取引関係の確立にむけた取り組み
- 2) すべての人が安心して働き暮らせるよう、社会保障制度の充実・確保にむけた取り組み（年金、医療・介護、子ども・子育て支援など）
- 3) 意欲ある高齢者が安心して働くことのできる環境整備にむけた取り組み
- 4) 改正法の趣旨をふまえた女性活躍推進とハラスメント対策のさらなる取り組み
- 5) 教育の機会均等実現に向け、給付型奨学金制度の対象者の拡充および、無利子の貸与型制度の創設に向けた取り組み

また、「景気雇用対策の要求と社会対話の推進」にむけて、以下に取り組む

- (1) 連合新潟として新潟県、新潟労働局、新潟県経営者協会、新潟県中小企業団体中央会、新潟県商工会議所連合会に対し、賃金引き上げをはじめとした労働条件の向上、景気雇用対策、格差是正などについての要請を行い、労働者側の主張を明確にしていく。
- (2) ワーク・ルールを徹底する取り組みとして、新潟県社会保険労務士会と意見交換を行う。
- (3) 中小・地場の底上げをはかる事などを目的に、中小企業家同友会と意見交換を行う。
- (4) 地域協議会はかかわりの大きい行政・経営団体に対し、連合新潟同様に要請行動を行う。なお、実施時期は連合新潟と歩調を合わせることにするが、各議会の開催日程を考慮のうえ、適切な時期を見定め行うことにする。
- (5) ワーク・ライフ・バランスの実現やワークルールの徹底にむけ、連合新潟推薦議員と連携をはかり、県議会や県政へ意見反映をさせることを目的に推薦議員と意見交換を行う。
- (6) 「笑顔と元気のプラットフォーム」の取り組みを通じて、「地域活性化フォーラム」を開催するとともに、「新潟県地域活性化雇用創造プロジェクト協議会」へ、引き続き参画していく。

VI. 春季生活闘争を通じた組織拡大の取り組み

組織化は労使交渉の大前提であり、2021 春季生活闘争がめざすすべての働く者の「底上げ」「底支え」「格差是正」の実現に不可欠である。加えて、雇用労働者のみならず、すべての働く仲間をまもり・つながることで新たな組織の活力を創り出し、ウイルス禍で明らかとなった社会の脆弱性を克服することを強く意識して取り組みを進める。

- (1) 構成組織は、雇用形態にかかわらず同じ職場で働く仲間の組織化と処遇改善の促進をめざして、同じ職場で働く仲間の組織化に積極的に取り組むよう加盟組合を指導する。
- (2) 構成組織は、未組織の子会社・関連会社、取引先企業などを組織化のターゲットに定め、加盟組合とともに組合づくりの前進に取り組むとともに、組織力の強化にむけた体制の基盤強化に取り組む。
- (3) 上記で掲げた組織化は通年の活動であるが、「1000 万連合 NEXT（仮称）」にむけて、2021 春季生活闘争の前段を強く意識し、取り組みを強化する。

VII. 闘争の進め方

1. 基本的な考え方

- (1) すべての労働者を対象とし、「底上げ」「底支え」「格差是正」の実現に重点を置いた闘争を展開するために、連合新潟・構成組織・地域協議会は、その機能と力量を最大限発揮すべく、重層かつ総がかりでの共闘体制を構築する。闘争委員会および戦術委員会を適宜開催し、闘争の進め方などを協議・決定する。
- (2) 格差是正や社会的な賃金相場の形成には、賃金に関する様々な情報の社会的な共有を進める

ことも大切である。加えて、賃金制度そのものの存否や公開の有無が、賃金の下支えに大きく影響することをふまえ、構成組織は賃金制度整備や交渉力強化にむけた支援を強化する。

- (3) 「地域の活性化には地域の中小企業の活性化が不可欠」をスローガンに、「笑顔と元気のプラットフォーム」を通じて地域のあらゆる関係者との連携をはかるとともに、地域ごとに、通年の取り組みとして「地域活性化フォーラム」を開催する。
- (4) 「政策・制度実現の取り組み」を運動の両輪と位置づけ、県民全体の雇用・生活条件の課題解決にむけ、政策・制度実現の取り組みと連動させた運動を展開する。
- (5) 「クラシノソコアゲ応援団 2021RENGO キャンペーン」、「Action! 36」と連動し、すべての働く人に「春季生活闘争」のメカニズムと2021闘争の意義と目的を周知するとともに、消費者のマインドを上げて互いが互いを支え合う社会をつくる「消費者のマインドにプラスワン」や、倫理的な消費行動の必要性などを広く社会に呼びかける。あわせて、「05(れんごう)の日」の取り組みなどを通じ、構成組織、地方連合会が一体となって行動・発信する。
- (6) 協議、交渉が困難な状況があったとしても、働き方の見直しも含め、すべての加盟組合が要求書を提出し、労働基本権にこだわる闘争の展開をはかる。

2. 連合新潟における闘争機関の設置

- (1) 闘争委員会
連合新潟執行委員会で構成し、運動の企画・立案を行う。
- (2) 戦術委員会
連合新潟四役で構成し、戦術の立案・調整を行う。
- (3) 拡大闘争委員会
全構成組織・全地協代表者で構成し、ヤマ場にむけた情勢分析、妥結ミニマム水準などの検討を行う。
- (4) 中小共闘センター
連合新潟中小共闘センターは労働条件委員会で構成する。
 - ・構成組織は、集計日程（別途提起）に合わせ、加盟組合毎の要求・回答・妥結結果（賃上げ率・額）を、連合新潟中小共闘センターへ報告する。
 - ・連合新潟は、集計結果をすみやかに公表（公表日程は別途提起）する。
 - ・中小共闘センターで集計された結果は、闘争委員会で確認する。
- (5) 専門委員会
 - ・労働条件委員会…全体的な課題について論議を行い、闘争方針の補完と具現化をはかる。
 - ・政策委員会…景気・雇用対策、社会保障制度など、勤労者・国民の将来不安の解消をはかるため新潟県に対する要求内容を取りまとめ、公正公平な社会の実現をめざす。
- (6) 産業別部門連絡会（産業別共闘連絡会議）
春季生活闘争の要求内容や交渉状況など、各産業別に部門連絡会（共闘連絡会議）を開催し、相乗効果を高める。

3. 闘争行動と日程

- (1) 闘争日程
 - 1) 原則として2月末までに要求を行う。
 - 2) 回答ゾーンをふまえて交渉日程の調整や必要な戦術設定の準備を進め、最大のヤマ場への集中と3月内決着がはかれるよう努める。
 - 3) 最終盤での回答に不満がある場合は、労働委員会の活用も含め、妥結保留や再交渉も辞さず、ストライキも視野に入れ、あらゆる戦術を駆使した対応をはかる。
- (2) 闘争行動
春季生活闘争の社会的アピールとして、総決起集会および街頭宣伝行動を開催する。またアピール行動は従来型（集合集会）にこだわらず、SNS やデジタル空間の活用なども含め幅広く検討する。
 - ①2021 春季生活闘争勝利！開始宣言街頭宣伝
新潟駅前にて開始宣言街頭宣伝を展開する。※1月28日(木)（地方委員会終了後）

②街頭宣伝活動

1月29日～2月25日に、「相談キャンペーン」と合わせて県内全域で街頭宣伝活動を行う。

③中央総決起集会

3月2日(火)に新潟市 万代シルバーホテルで開催する。なお、各地協も統一日行動を基本とし、可能な限り連合新潟四役が激励にうかがう。

④中小・地場総決起集会

3月27日(土)に新潟市生涯学習センター(講堂)で開催し、中小組合のヤマ場にむけて、春季生活闘争のさらなる盛り上げと団結をはかる。

- (3) 中小・地場組合との交渉支援を目的に、要求討議時期を考慮しながら、連合新潟会長、または事務局長の「激励訪問」を行う。具体的には地協単位で訪問し、中小・地場組合が抱える課題や連合新潟に対する要望等について意見交換を行う。

4. 闘争における地域協議会の取り組み

- (1) 地域や業種内における自社賃金の位置、同年齢内での賃金のバラツキなどを把握するため、地協に「中小共闘センター」を設置し、地域における一体的な運動の展開をはかる。なお、地協総決起集会の開催にあたっては、県中央総決起集会と統一日行動を基本とし、可能な限り連合新潟四役が激励にうかがう。
- (2) 地場で要求・交渉を展開している加盟組合を対象に、構成組織とも連携し交渉支援を行う。また、連合新潟2020年度賃金実態調査結果や2021春季生活闘争資料・2021中小労組元気派宣言を活用した学習会などを開催する。
- (3) 有期・短時間労働者の待遇改善に関わる加盟組合の交渉支援にあたりるとともに、パート連絡会議などの設置を行い、賃金、労働条件などの情報交換、共有化を進める。また、未組織の有期・短時間労働者を意識した社会的アピール行動を展開する。
- (4) 企業内最低賃金の協定化の取り組みに対し、加盟組合の交渉支援にあたりるとともに、社会的キャンペーンを展開する。
- (5) ワーク・ライフ・バランスの実現、労働時間短縮の取り組み、ワークルール、働き方の課題に対し、加盟組合参加による共闘会議を開催し交渉支援にあたりるとともに、社会的キャンペーンを展開する。
- (6) 取引関係の改善と公契約による公正労働基準の確立をめざし、連合新潟2021年度方針の策定に参画し、取り組みを進める。
- (7) かかわりの大きい行政・経営団体に対し、賃金引き上げをはじめとした労働条件の向上、景気雇用対策、格差問題への対策並びに、有期・短時間労働者をはじめとしたすべての労働者の処遇改善を求め要請行動を行う。なお、実施時期は連合新潟と歩調を合わせることとするが、各議会の開催日程を考慮のうえ、適切な時期を見定め行うこととする。

5. 連合新潟の労働相談キャンペーンの展開

- (1) 労働相談ホットラインの開設(全国一斉集中労働相談)
2月24日(木)・25日(金)に「雇用問題」をテーマに実施する。
- (2) PR行動の展開
「労働相談ダイヤル」を、新潟日報朝刊とFacebook、各地域の市報や情報誌・ラジオCM等で周知する。また「労働相談キャンペーン」については、県内全域で組織拡大・街宣車のテーマ街宣を行うこととし、1月29日～2月25日で実施する。

6. 効果的な相場波及の取り組み

- (1) 要求、交渉を行うすべての組合の協力のもと、2021賃金・一時金の要求・回答・妥結状況の集約を行い、ホームページを活用した情報公開を行う。
- (2) 大手先行組合の要求討議時期を考慮しながら、連合新潟会長、または事務局長の「激励訪問」を行う。具体的には地協単位で訪問し、中小・地場組合が抱える課題や連合新潟に対する要望等について意見交換を行う。

- (3) 交渉結果の公開を、業種・規模別に公開し、県内における相場形成をはかる。
 (4) 中小地場組合の交渉状況をふまえ、「交渉促進ニュース」を発行し、春季生活闘争の熱気が冷めないよう、連合新潟が一体となった交渉支援を行う。
 (5) 春季生活闘争を社会的運動として広げていくために、記者会見・説明会を行う。

VIII. 2021 春季生活闘争データ集約日と結果公表日

	月 日	公表日	備 考
要求提出	~2月28日		
集計①	報告日 3月2日	3月5日	春季生活闘争総決起集会 (3/2)
集計②	報告日 3月9日	3月12日	四役会議 (3/25)
第1 先行組合回答ゾーン		3月11日~13日	
ヤマ場		3月10日~12日	
集計③	報告日 3月22日	3月25日	
第2 先行組合回答ゾーン		3月16日~20日	
集計④	報告日 3月30日	4月2日	中小地場決起集会 (3/27) 拡大闘争委員会 (3/30) 妥結ミニマム基準設定会議 (3/30) 記者レク (3月下旬 or 4月上旬)
3 月月内決着集中回答ゾーン		3月27日~31日	
集計⑤	報告日 4月20日	4月23日	執行委員会 (4/21)
集計⑥	報告日 5月18日	5月21日	執行委員会 (5/26)
集計⑦	報告日 6月15日	6月18日	執行委員会 (6/17) 記者発表 (6月下旬) 地方委員会 (6/29)
最終集計 集計⑧	報告日 7月20日	7月23日	四役会議 (7/20) 執行委員会 (7/28)

IX. 2021 春季生活闘争にかかわる当面の日程

- 1月28日(木) 第67回地方委員会で連合新潟闘争方針の決定
 1月28日(木) 春季生活闘争開始宣言街頭宣伝
 2月2日(火) 第2回労働条件委員会(要請書の審議)
 2月上旬~3月下旬 各地協単組代表者会議・学習会、単組訪問・激励行動
 2月15日(月) 第33回労使懇談会(経営者協会への要請)
 2月16日(火) 連合新潟推薦県議会派懇談会
 2月24日(木) 第4回執行委員会(第1回闘争委員会)
 2月25日(木) 新潟県中小企業団体中央会への要請行動
 3月2日(火) 2021 春季生活闘争新潟県中央総決起集会
 3月上旬 2021 春季生活闘争各地協・支部決起集会を開催
 3月4日(木) 新潟県商工会連合会への要請行動
 3月5日(金) 新潟労働局への要請行動
 3月18日(木) 新潟県社会保険労務士会への要請行動
 3月27日(土) 2021 春季生活闘争中小・地場決起集会
 3月30日(火) 第5回執行委員会(拡大闘争委員会)
 新潟県への要請行動は日程調整中
 中小企業家同友会との意見交換は時期も含め調整中

別紙1

2017都道府県別リビングウェイジ

2020年度地域別最低賃金・2019年「賃金構造基本統計調査」との比較

リビングウェイジは、労働者が最低限の生活を営むのに必要な賃金水準を連合が独自に算出しているものです。さいたま市での調査にもとづき、マーケット・バスケット方式で算出したリビングウェイジ(単身者)は、**172,488円**(住居費以外126,217円+住居費46,271円)でした。これを各都道府県に換算すると・・・

		2017都道府県別リビングウェイジ(LW)						地域別最低賃金および賃金との比較							
		時間額 (所定内) *1	時間額 (法定) *2	月額 *3	さいたま市 (126,217円) (46,271円)		2020地域別最低賃金			2019高卒初任給			2019女性短時間労働者		
					修正した地域物価指数		時間額 *6	月額 *7	対LW比率 (%)	月額 *8	時間額 *9	対LW比率	時間額 (所定内) *8	対LW比率	
					住居費 以外 *4	住居費 *5									住居費 以外 *4
(a)円	円	円	さいたま市=100		(b)円	円	b/a	円	(c)円	c/a	(d)円	d/a			
地質A	東京	1,120	1,050	183,000	100.3	121.9	1013	162,080	90.4%	178,100	1,113	99.4%	1,339	117.0	
	神奈川	1,080	1,020	177,000	101.2	106.9	1012	161,920	93.7%	175,600	1,098	101.6%	1,257	113.5	
	大阪	1,000	940	164,000	97.9	86.6	964	154,240	96.4%	176,100	1,101	110.1%	1,174	119.3	
	埼玉	1,020	960	167,000	98.5	93.1	928	148,480	91.0%	173,100	1,082	106.1%	1,128	107.5	
	愛知	980	920	160,000	96.5	81.6	927	148,320	94.6%	170,800	1,068	108.9%	1,124	113.7	
地質B	千葉	1,010	950	165,000	97.8	90.0	925	148,000	91.6%	174,200	1,089	107.8%	1,162	112.0	
	京都	1,000	940	164,000	98.9	85.0	909	145,440	90.9%	169,700	1,061	106.1%	1,177	113.5	
	兵庫	1,000	940	164,000	98.6	85.3	900	144,000	90.0%	170,800	1,068	106.8%	1,140	113.0	
	静岡	970	910	159,000	96.2	80.9	885	141,600	91.2%	168,600	1,054	108.6%	1,082	109.9	
	三重	950	900	156,000	97.1	72.7	874	139,840	92.0%	170,500	1,066	112.2%	1,051	114.4	
	広島	960	910	158,000	97.6	75.6	871	139,360	90.7%	169,400	1,059	110.3%	1,101	110.7	
	滋賀	980	920	160,000	97.8	78.5	868	138,880	88.6%	174,500	1,091	111.3%	1,056	108.1	
	栃木	960	900	157,000	96.8	74.9	854	136,640	89.0%	164,200	1,026	106.9%	1,049	109.9	
	茨城	950	890	155,000	95.7	73.3	851	136,160	89.6%	169,400	1,059	111.4%	1,067	110.9	
	富山	950	890	155,000	96.9	70.8	849	135,840	89.4%	167,500	1,047	110.2%	1,053	113.2	
地質C	長野	930	880	153,000	95.5	71.0	849	135,840	91.3%	165,400	1,034	111.2%	1,096	112.5	
	山梨	940	890	154,000	96.7	68.1	838	134,080	89.1%	168,900	1,056	112.3%	1,058	109.9	
	北海道	940	890	154,000	98.1	65.7	861	137,760	91.6%	158,400	990	105.3%	1,028	108.9	
	岐阜	940	890	154,000	95.4	71.6	852	136,320	90.6%	166,400	1,040	110.6%	1,069	110.6	
	福岡	950	890	155,000	95.7	73.7	842	134,720	88.6%	163,000	1,019	107.2%	1,059	107.4	
	奈良	940	890	154,000	94.9	74.7	838	134,080	89.1%	169,900	1,062	113.0%	1,113	117.7	
	群馬	920	870	151,000	94.6	67.9	837	133,920	91.0%	167,500	1,047	113.8%	1,041	112.7	
	岡山	950	890	155,000	96.5	72.6	834	133,440	87.8%	165,400	1,034	108.8%	1,116	110.6	
	石川	960	900	157,000	98.7	70.7	833	133,280	86.8%	165,800	1,036	107.9%	1,070	108.4	
	新潟	950	890	155,000	97.2	70.2	831	132,960	87.5%	163,300	1,021	107.4%	1,034	107.2	
	和歌山	950	890	155,000	98.6	66.4	831	132,960	87.5%	160,700	1,004	105.7%	1,063	109.2	
	福井	950	900	156,000	97.7	71.0	830	132,800	87.4%	165,800	1,036	109.1%	1,058	108.9	
	山口	930	880	153,000	97.7	63.5	829	132,640	89.1%	165,100	1,032	111.0%	1,005	106.9	
	宮城	960	910	158,000	96.6	77.3	825	132,000	85.9%	164,100	1,026	106.8%	1,026	120.0	
	香川	950	890	155,000	97.0	71.0	820	131,200	86.3%	164,800	1,030	108.4%	1,057	111.5	
徳島	940	890	154,000	97.7	66.0	796	127,360	84.7%	157,700	986	104.9%	1,049	111.6		
地質D	福島	940	890	154,000	98.2	65.6	800	128,000	85.1%	162,500	1,016	108.0%	1,016	101.8	
	青森	910	860	150,000	97.3	59.3	793	126,880	87.1%	150,500	941	103.4%	932	106.2	
	岩手	930	870	152,000	97.0	64.8	793	126,880	85.3%	151,400	946	101.7%	967	101.1	
	秋田	910	860	149,000	96.4	60.2	792	126,720	87.0%	149,900	937	103.0%	948	101.8	
	山形	950	900	156,000	99.1	67.7	793	126,880	83.5%	156,500	978	103.0%	968	98.1	
	鳥取	930	880	153,000	97.2	65.0	792	126,720	85.2%	156,900	981	105.4%	1,030	103.2	
	島根	930	880	153,000	98.5	61.7	792	126,720	85.2%	163,100	1,019	109.6%	1,059	105.9	
	愛媛	940	890	154,000	97.3	66.6	793	126,880	84.4%	162,000	1,013	107.7%	1,042	109.5	
	高知	930	870	152,000	97.9	62.4	792	126,720	85.2%	156,300	977	105.0%	989	108.2	
	佐賀	920	870	151,000	95.6	65.4	792	126,720	86.1%	157,600	985	107.1%	1,012	107.2	
	長崎	950	890	155,000	98.2	66.7	793	126,880	83.5%	154,800	968	101.8%	994	102.7	
	熊本	930	880	153,000	97.6	65.3	793	126,880	85.3%	158,400	990	106.5%	1,010	101.8	
	大分	920	870	151,000	96.2	64.3	792	126,720	86.1%	165,200	1,033	112.2%	967	104.6	
	宮崎	900	850	148,000	95.2	61.2	793	126,880	88.1%	155,200	970	107.8%	977	104.9	
	鹿児島	900	850	148,000	94.6	60.9	793	126,880	88.1%	156,700	979	108.8%	944	108.0	
沖縄	950	900	156,000	97.7	69.7	792	126,720	83.4%	145,200	908	95.5%	993	102.9		

*1 月額を2016「賃金構造基本統計調査」(厚生労働省)所定内実労働時間数全国平均(164時間)で除し、10円未満は四捨五入した。(所定内実労働時間数=総実労働時間数-超過実労働時間数)
 *2 【これまでの調査との連続性を保つための参考データ】月額を法定労働時間数の1ヵ月当たり上限173.8時間で除し、10円未満は四捨五入した。
 *3 さいたま市のリビングウェイジ(単身者)を住居費以外(126,217円)と住居費(46,271円)に分解し、それぞれを修正した地域物価指数「住居費以外」*4および修正した地域物価指数「住居費」*5を用いて換算し、合計した。1,000円未満は四捨五入した。
 *4 「2016年小売物価統計調査(構造編)」(総務省統計局)の「家賃を除く総合」指数を用い、さいたま市=100として都道府県別に指数を算出した。
 *5 「2013年住宅・土地統計調査」(総務省統計局)の「1ヵ月当たり家賃・間代」(0円を含まない)と「1ヵ月当たり共益費・管理費」(0円を含まない)を足した額を用い、さいたま市=100として都道府県別に指数を算出した。
 *6 出所:「2020年度地域別最低賃金額改正状況」(連合)
 *7 地域別最低賃金額(時間額)に2019「賃金構造基本統計調査」(厚生労働省)所定内実労働時間数全国平均(160時間)を乗じた。
 *8 出所:2019「賃金構造基本統計調査」(厚生労働省)
 *9 2019「賃金構造基本統計調査」(厚生労働省)所定内実労働時間数全国平均(160時間)で除した。

2020地域ミニマム運動（個別賃金実態調査）都道府県別賃金特性値表

単位=千円

(全産業・男女計) 2019年度

	都道府県	人数	平均	第1十分位	第1四分位	中位	第3四分位	第9十分位
1	北海道	4,193	239.7	172.0	196.9	231.0	275.7	318.0
2	青森	4,166	232.3	170.1	196.1	227.0	263.7	301.7
3	岩手	4,559	243.8	174.0	202.0	235.5	271.9	326.5
4	秋田	5,288	228.4	162.0	182.0	216.0	264.1	311.8
5	山形	4,647	257.6	178.5	211.0	251.0	296.3	344.1
6	宮城	3,135	242.8	166.5	195.6	231.2	283.7	331.7
7	福島	6,664	252.1	175.0	201.4	242.8	295.3	342.8
8	群馬	3,061	257.3	189.6	213.9	247.4	289.5	345.1
9	栃木	10,448	304.9	210.8	248.5	300.4	362.6	404.6
10	茨城	33,034	291.5	205.8	238.9	282.7	338.4	389.1
11	埼玉	7,423	274.9	192.5	221.1	265.1	319.6	369.6
12	千葉	1,356	281.0	189.5	224.5	280.0	326.5	379.9
13	東京	52,772	303.4	206.8	238.7	292.5	361.3	418.8
14	神奈川	4,789	293.2	204.6	238.2	283.5	341.5	400.9
15	山梨	1,954	293.6	185.3	220.8	272.5	353.4	448.3
16	長野	40,239	280.3	188.9	226.2	275.0	328.3	380.7
17	静岡	87,488	289.9	196.6	231.0	281.1	340.8	395.7
18	愛知	47,880	290.4	201.0	233.4	281.1	336.9	393.3
19	岐阜	20,801	276.8	198.2	221.6	264.0	320.4	378.9
20	三重	16,160	278.8	192.9	223.4	272.2	324.9	375.5
21	新潟	16,777	265.1	179.7	215.4	256.1	304.3	353.5
22	富山	19,108	269.0	191.9	222.7	264.1	306.9	354.6
23	石川	13,685	266.7	186.6	215.9	258.0	310.0	362.1
24	福井	13,149	256.2	182.4	211.4	248.6	291.1	337.7
25	滋賀	2,168	265.1	191.4	223.2	257.5	298.5	344.4
26	京都	15,157	309.2	212.5	246.3	302.0	363.2	424.3
27	奈良	2,019	298.4	196.5	230.4	285.2	350.0	426.9
28	和歌山	3,236	270.5	178.5	205.0	254.2	329.6	399.4
29	大阪	21,155	280.2	195.5	223.6	272.5	329.4	376.7
30	兵庫	12,257	278.8	188.0	223.2	273.8	329.6	375.0
31	鳥取	4,093	225.9	163.2	182.9	214.4	253.0	303.1
32	島根	7,136	251.1	170.0	195.0	236.0	295.0	354.5
33	岡山	7,261	270.4	181.8	211.5	254.7	318.2	387.2
34	広島	8,292	258.1	184.9	205.0	245.9	302.7	352.1
35	山口	514	252.4	175.1	193.3	237.1	295.2	364.5
36	香川	7,543	335.8	201.7	243.4	307.2	428.8	514.3
37	徳島	2,558	249.5	170.4	194.8	235.0	303.8	348.7
38	高知	2,504	246.7	166.0	187.6	225.4	297.6	356.0
39	愛媛	5,400	269.5	184.5	212.7	255.8	318.9	375.2
40	福岡	13,851	253.7	173.5	200.0	244.0	297.2	350.9
41	佐賀	1,725	249.7	165.0	195.2	239.0	298.4	345.5
42	長崎	874	215.9	152.5	171.0	200.8	253.3	294.7
43	熊本	3,613	255.5	176.6	208.4	252.5	297.8	336.7
44	大分	4,961	247.2	178.0	204.4	243.4	279.9	317.1
45	宮崎	356	215.1	155.2	174.0	200.9	254.0	289.1
46	鹿児島	2,705	206.7	159.6	175.2	193.0	227.6	273.5
47	沖縄	1,946	239.2	165.1	188.0	224.0	285.0	333.9
	計	554,100	279.8	189.4	222.3	269.5	327.8	385.2

※歩合給が導入されている交通・運輸業が過半数を占めるため、集計上記載のような賃金となっています。

人数規模により対応が異なる労働関係法令

法令	条文	概要	人数規模	業種等の条件
労働基準法	第 40 条	労働時間及び休憩の特例 (週 44 時間制)	常時 10 人未満の労働者を使用するもの	物品の販売の商業、映画・演劇業、保健衛生業、接客業 ※労基則第 25 条の 2 第 1 項 なお、休憩については、労基則第 32 条に規定有り
	第 89 条	就業規則の作成・届出義務	常時 10 人以上の事業場	
	第 37 条・附則 第 138 条	1 ヶ月につき 60 時間を超える時間外労働部分の割増率 50%の適用猶予措置 (2023 年 3 月 31 日まで)		①資本金の額または出資の総額が 3 億円以下である事業主 ※小売業またはサービス業を主たる事業とする事業主については 5,000 万円以下、卸売業を主たる事業とする事業主については 1 億円以下である事業主 ②常時使用する労働者の数が 300 人以下である事業主 ※小売業を主たる事業とする事業主については労働者の数が 50 人以下、卸売業又はサービス業を主たる事業とする事業主については労働者の数が 100 人以下である事業主
パート・有期法		同一労働同一賃金に関する規定の施行 大企業：2020 年 4 月 1 日 中小企業：2021 年 4 月 1 日	常時 300 人以下の事業主 (事業によって例外有り)	
労働安全衛生法		安全管理者・衛生管理者の選任義務 産業医の選任義務 安全衛生委員会の設置義務 ストレスチェックの実施義務	雇用形態の如何を問わず、常態として 50 人以上の事業場	
障害者雇用促進法		法定雇用率 (2.2%) 以上の障害者を雇用する義務	常時 45.5 人以上の事業主	除外率制度あり
女性活躍推進法		下記①～④の義務 ①女性の活躍に関する状況把握、課題分析 ②原則として、2つの区分ごとに 1 項目以上 (計 2 項目以上) を選択し、それぞれ関連する数値目標を定めた行動計画の策定、社内周知、公表 ③行動計画を策定した旨の労働局への届出 ④2つの区分から、それぞれ 1 項目以上を選択して、2 項目以上情報公表	常時 301 人以上の事業主	常時 300 人以下の事業主には左記 (②・④ともに 1 項目以上) についての努力義務が課されている ※2022 年 4 月 1 日より 101 人以上に義務の対象拡大 左記の「2つの区分」とは、 ・女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供 ・職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備
次世代育成支援対策推進法		仕事と子育ての両立に関する計画期間、目標、目標を達成するための対策の内容と実施時期を定めた行動計画の策定と、策定した旨の労働局への届出、一般への公表、労働者への周知の義務	常時 101 人以上の事業主	常時 100 人以下の事業主には左記についての努力義務が課されている
労働施策総合推進法		パワー・ハラスメントに関する雇用管理上の措置 (防止措置) 義務	右記以外の事業主	中小事業主 (小売業 50 人以下、サービス業 100 人以下、卸売業 100 人以下、その他の業種 300 人以下等) には左記についての努力義務が課されている ※2022 年 4 月 1 日より義務の対象拡大

法令	条文	概要	人数規模
社会保険の適用拡大	短時間労働者に対する厚生年金保険・健康保険の適用拡大	常時501人以上の事業所。500人以下の事業所は労使合意により適用 ※2022年10月より101人以上、2024年10月より51人以上に適用拡大（国・地方公共団体に属する事業所は人数規模に関係なく適用）	以下の条件を満たす短時間労働者への適用拡大 ①週20時間以上の所定労働時間 ②月額賃金8.8万円以上 ③雇用期間の見込みが1年以上 ※2022年10月より2か月以上に引き下げ ④学生でないこと

別紙4

連合の賃金実態

○参考-1 月例賃金の試算（300人未満規模・平均）

・2020「地域ミニマム運動」

集計データ (39.6歳、14.2年) 261,276円 (前年 255,615円)

・2020最終回答集計結果 (加重 34.7万人) 250,798円 (前年 248,644円)
(単純 3,359組合) 243,185円 (前年 241,439円)

○参考-2 連合全体の月例賃金（2020「賃金・一時金・退職金調査」速報値より）

<生産・事務技術労働者計（所定内賃金）> (単位：円)

分類		30歳	35歳
主要組合	平均	272,824	314,933
	中央値	272,634	313,425
登録組合	平均	261,440	298,983
	中央値	259,912	298,160

○参考-3 年齢別最低保障賃金の参考値

(2020「地域ミニマム運動」集計データ：300人未満・第1四分位)

- ・30歳：206,400円 (前年 202,800円)
- ・35歳：223,900円 (前年 217,000円)

新潟県の総実労働時間と年休取得率の推移

別紙5

年間総労働時間（事業規模5人以上）の推移

	総労働時間 (単位:時間)		
	新潟県	全国	格差
平成22年	1,812	1,754	58
平成23年	1,820	1,747	73
平成24年	1,840	1,765	74
平成25年	1,802	1,746	56
平成26年	1,807	1,741	66
平成27年	1,818	1,734	84
平成28年	1,810	1,724	86
平成29年	1,815	1,721	94
平成30年	1,769	1,706	63
令和元年	1,699	1,669	30

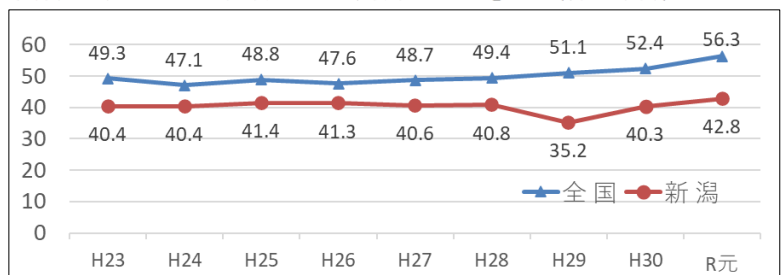
資料出所：厚生労働省「毎月勤労統計調査」

一般労働者の年次有給休暇の取得状況の推移

(単位：%)

	H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	R元
全国	49.3	47.1	48.8	47.6	48.7	49.4	51.1	52.4	56.3
新潟	40.4	40.4	41.4	41.3	40.6	40.8	35.2	40.3	42.8

資料出所：厚生労働省「就労条件総合調査」(特別集計)





2021春季生活闘争

職場点検チェックリスト

OKなら
チェック!!

すべてチェック☑をつけることができるか確認しましょう!

労働条件	① 就業規則はいつでも自由に閲覧でき、労働条件通知書が全員に渡されている。	<input type="checkbox"/>
労働時間	② 残業（超過勤務）は、36協定を締結した上で、上司の指示にもとづいて行われている。	<input type="checkbox"/>
	③ すべての労働者（管理監督者含む）が、年次有給休暇を5日以上取得している。	<input type="checkbox"/>
	④ すべての労働者（管理監督者含む）の労働時間が、客観的な方法（ICカードやパソコンの使用時間記録など）により把握されている。	<input type="checkbox"/>
ワーク・ライフ・バランス	⑤ すべての労働者が仕事と育児・介護を両立できる就業環境が整備されている。	<input type="checkbox"/>
安全衛生	⑥ ストレスチェックや残業の多い労働者への医師による面接指導など、メンタルヘルス対策が行われている。	<input type="checkbox"/>
働く人のワークルール 有期・短時間などで	⑦ 有期労働契約が更新されて通算5年を超えたとき、本人の申込みにより、無期労働契約に転換できる「無期転換ルール」が、職場で周知されている。	<input type="checkbox"/>
	⑧ 60歳以降も働き続けることができる制度が整備されている。	<input type="checkbox"/>
	⑨ 正社員と有期・短時間・派遣等で働く者の間で、賃金・一時金、各種手当や休暇制度について不合理な差がない。	<input type="checkbox"/>
ハラスメント	⑩ 第三者（顧客や就活生等）も含めた、あらゆるハラスメントの防止措置が実効的かつ一元的に取り組まれている（方針等の周知・啓発や相談対応など）。	<input type="checkbox"/>
男女平等など	⑪ 人事・賃金制度および運用に男女間で偏りがないか、また、その結果として賃金格差がないかの把握・分析が行われ、改善・是正に向けて取り組まれている。	<input type="checkbox"/>
	⑫ 妊娠・出産、および育児・介護休業等の制度利用による不利益取り扱い（解雇や人事考課のマイナス評価など）の禁止が徹底されている。	<input type="checkbox"/>

働く人向けの情報満載！ 連合ホームページをぜひご覧ください！
<http://www.jtuc-rengo.jp/niigata/>（連合新潟）
<http://www.jtuc-rengo.or.jp/>（連合）

すべて
確認してみよう...



職場点検チェックリストとは？

①～⑫は、法令などで定められている項目やワークルールに関する基本だよ！

あれ？おかしいな？と思ったら…

ルールが守られていない可能性あり！
 労働組合の役員や上部組織、連合新潟へ相談してみよう！
0120-154-052（フリーダイヤル いこうよ れんごうに）

